Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 183 del 21 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Sabato, 21 luglio 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8506

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **851**.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti dai laboratori odontotecnici della provincia di Genova.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **852**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli della provincia di Cuneo.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 851.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti dai laboratori odontotecnici della provincia di Genova.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Genova, il contratto collettivo 14 settembre 1954, per i dipendenti dai laboratori odontotecnici, stipulato tra il Sindacato Titolari Laboratori Odontotecnici e il Sindacato Dipendenti Laboratori Odontotecnici e il Sindacato Provinciale Ospedalieri Camera del Lavoro ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 26 della provincia di Genova, in data 2 agosto 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Genova, il contratto collettivo 14 settembre 1954, relativo ai dipendenti dai laboratori odontotecnici, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dai laboratori odontotecnici della provincia di Genova.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 23 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 151, *foglio n.* 52. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 14 SETTEMBRE 1954 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA LABORATORI ODONTOTECNICI DELLA PROVINCIA DI GENOVA

L'anno 1954, il giorno 14 del mese di settembre, in Genova,

tra

i Rappresentanti dei datori di lavoro dei Laboratori odontotecnici rappresentati dai signori *Scarafoni Amato* e *Tosi Roberto,* del SINDACATO TITOLARI LABORATORI ODONTOTECNICI aderente alla Associazione Odontotecnici C.G.I.L.

ed

i Rappresentanti dei prestatori d'opera, rappresentati dai signori *Causa Francesco* Segretario del SINDACATO PROVINCIALE OSPEDALIERI Camera del Lavoro C.G.I.L., sig. *Varini Flavio* e sig. *Scazzola Francesco,* del SINDACATO DIPENDENTI LABORATORI ODONTOTECNICI aderente alla Associazione Odontotecnici C.G.I.L.

si è stipulato il presente Contratto collettivo provinciale di lavoro da valere per il personale di ambo i sessi dei laboratori odontotecnici.

Il presente Contratto, che ha efficacia per tutta la Provincia di Genova, uniforma, sostituisce ed assorbe, alla data della sua entrata in vigore e per la materia da esso disciplinata, tutte le norme dei precedenti contratti e consuetudini locali, fatte salve tutte le condizioni di miglior favore comunque acquisite che si intendono rispettate e mantenute.

E' escluso dalla sfera di applicazione del presente Contratto il gruppo *A*) odontotecnici diplomati dipendenti da studi medici, in quanto è applicabile, fino a nuove trattative con l'A.N.D.I., il Contratto collettivo nazionale per il personale degli Studi professionisti ed artisti stipulato in Roma il 13 ottobre 1953.

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEGLI STUDI

Unica.

a) Laboratori.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

a) Personale con mansioni impiegatizie;

b) Apprendisti;

c) Allievi apprendisti.

Art. 3.

Il personale con mansioni impiegatizie è distinto nelle seguenti categorie:

a) I collaboratori che svolgono in modo fisso e continuativo mansioni professionali per le quali è richiesto il possesso del diploma in odontotecnica o provate attitudini conseguite da un tirocinio di almeno 5 anni.

b) Gli apprendisti e gli allievi apprendisti sono considerati con mansioni non impiegatizie.

Art. 4.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

L'assunzione del personale verrà effettuata secondo le norme di legge vigenti.

Art. 5.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, nel quale sarà specificato:

a) data di assunzione;

b) la categoria di appartenenza;

c) la misura della retribuzione;

d) l'eventuale periodo di prova.

Mancando la precisazione del periodo di prova, l'assunzione si intende fatta a tempo indeterminato.

Art. 6.

All'atto dell'assunzione, al lavoratore possono essere richiesti oltre a quelli prescritti da norme legislative, e regolamentari i seguenti documenti:

a) certificato degli studi compiuti;

b) certificato di servizio di altre eventuali precedenti prestazioni.

Art. 7.

PERIODO DI PROVA

L'eventuale periodo di prova non può in ogni caso superare i seguenti limiti:

a) tre mesi per il personale diplomato e quello con almeno 5 anni di tirocinio;

b) quindici giorni per gli apprendisti ed un mese per allievi apprendisti.

Art. 8.

APPRENDISTATO

Il lavoratore è considerato allievo apprendista quando viene assunto come primo impiego in un laboratorio odontotecnico e deve rimanere in tale qualifica due anni. Al terzo anno sarà qualificato apprendista scelto ed in questa qualifica dovrà rimanere per altri tre anni.

All'inizio del sesto anno di servizio, se non ancora in possesso del diploma di odontotecnico, verrà ulteriormente promosso ad aiuto odontotecnico.

Art. 9.

I servizi prestati nei diversi laboratori, comprovati da un documento di servizio rilasciato dai precedenti impieghi, sono cumulabili agli effetti dell'avanzamento di categoria. Comunque il lavoratore fino a tanto che non abbia compiuto i 21 anni di età non può essere classificato aiuto odontotecnico, sempre salvo non sia già diplomato.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro, per tutto il personale, è di regola di 8 ore giornaliere o 44 setimanali in modo da lasciarlo libero nel pomeriggio del sabato a partire dalle ore 13.

Art. 11

LAVORO STRAORDINARIO

E' data facoltà di richiedere al personale le prestazioni di lavoro straordinario, salvo casi di forza maggiore egli non può rifiutarsi.

Art. 12.

Per le ore di lavoro straordinario il personale ha diritto a uno speciale compenso costituito dalla normale retribuzione oraria complessiva maggiorata del 50% se trattasi di lavoro prestato in ore diurne e del 100% se trattasi di lavoro prestato in giorni domenicali o festivi o in ore notturne, si includono per tali quelle effettuatt dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Art. 13.

Per la determinazione della retribuzione oraria, la retribuzione complessiva mensile, comprensiva di tutti gli elementi fissi e continuativi che la compongono, si divide per 176 ore mensili per tutto il personale.

Art. 14.

Il pagamento del lavoro straordinario deve essere effettuato al momento in cui il lavoratore riscuote la retribuzione [illegible]nsile.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale in coincidenza con la domenica

Art. 16.

FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

I giorni festivi che dovranno essere retribuiti in qualsiasi giorno dell'anno essi coincidano, sono quelli appresso indicati:

il primo giorno dell'anno
il 6 di gennaio, Epifania;
il 19 marzo, S. Giuseppe;
il 25 aprile, Anniversario della liberazione
il lunedì dopo Pasqua;
il 1° maggio, festa del lavoro;
il 18 maggio, Ascensione di N. S.;
il 2 giugno, Anniversario proclamazione della Repubblica;
l'8 giugno, Corpus Domini;
il 29 giugno, Festa dei SS. Pietro e Paolo;
il 15 agosto, Festa dell'Assunzione di M. V.;
il 2 novembre, commemorazione dei defunti,
il 4 novembre, anniversario della Vittoria '15-18;
l'8 dicembre, Immacolata Concezione;
il 25 dicembre, Natale di N. S.;
il 26 dicembre, Santo Stefano;
la festa del Santo Patrono.

Nella ricorrenza delle due solennità civili; 11 febbraio, anniversario della Conciliazione e 28 settembre, anniversario della insurrezione popolare di Napoli, il personale osserverà l'orario festivo nel pomeriggio.

Art. 17.

Qualora al lavoratore fosse richiesta la propria opera nei giorni festivi di cui all'art. 16, la giornata dovrà essergli retribuita doppia, maggiorata della percentuale per lavoro straordinario prevista dall'art. 12.

Art. 18.

FERIE

Il personale di cui al presente Contratto ha diritto ad un periodo annuale di riposo retribuito al quale non può rinunciarvi.

Art. 19.

Il periodo delle ferie è fissato nelle seguenti misure:

a) Odontotecnici diplomati e aiuto odontotecnico fino a 4 anni di servizio giorni 15, dal 5° al 10° anno giorni 25, oltre il 10° anno giorni 30. Le giornate di ferie si devono considerare, per giornate lavorative.

b) Apprendisti scelti: giorni 15 lavorativi;

c) Allievi apprendisti: giorni 12 lavorativi.

Art. 20.

I turni delle ferie vengono stabiliti dal titolare del laboratorio, tenuto conto delle richieste del personale e, possibilmente devono essere fissati nel periodo maggio-settembre.

Art. 21.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spettano al personale tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di servizio.

Art. 22.

Il personale in ferie può, per casi eccezionali, essere richiamato prima del termine, fermo il diritto di completare le vacanze in epoca successiva ed essere rimborsato delle spese vive incontrate per l'anticipato ritorno.

Art. 23.

CONGEDO PER MATRIMONIO

Al personale di cui al presente Contratto sarà concesso un congedo straordinario retribuito di 15 giorni per contrarre matrimonio. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al titolare del laboratorio, alla fine del congedo, il certificato dell'avvenuto matrimonio.

Art. 24.

CONGEDO STRAORDINARIO

Il dipendente con almeno 3 anni di servizio può richiedere un permesso straordinario senza assegni della durata massima di tre mesi. Il datore di lavoro, sempre che non esistano ragioni di servizio, è tenuto a concederglielo.

Art. 25.

ASSENZE

Salvo i casi di forza maggiore, le assenze debbono essere notificate al titolare del laboratorio entro 48 ore per eventuali accertamenti.

Art. 26.

ASSICURAZIONI CONTRO LE MALATTIE E GLI INFORTUNI

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il proprio personale contro gli infortuni e contro le malattie, secondo le norme di legge vigenti.

Art. 27.

In caso di malattia, compresa la Tbc o di infortunio, il lavoratore avrà diritto alle prestazioni degli Istituti assicurativi e previdenziali previsti dalla legislazione vigente. Il titolare del laboratorio, oltre ad essere tenuto all'iscrizione del lavoratore agli Istituti suddetti, ha l'obbligo di conservare allo stesso il posto per la durata di 180 giorni trascorsi i quali potrà procedere al suo licenziamento corrispondendogli le relative indennità compreso il preavviso oppure mantenerlo in servizio continuando a corrispondergli la retribuzione sino alla fine della malattia. Il titolare del laboratorio dovrà, inoltre, per i primi 90 giorni, integrare l'indennità corrisposta dagli Istituti assicuratori fino all'ammontare dell'intera retribuzione.

Art. 28.

Durante i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) la retribuzione è a completo carico del titolare del laboratorio nella misura dell'ammontare globale giornaliero di fatto percepito normalmente dal lavoratore.

Art. 29.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per il caso di gravidanza e puerperio valgono le disposizioni di legge vigenti.

Art. 30.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro si intende sospeso con diritto alla conservazione del posto. Il tempo trascorso in servizio militare va computato a tutti gli effetti nella anzianità di servizio.

Art. 31.

In caso di richiamo alle armi per qualunque esigenza nelle forze armate, il lavoratore ha il diritto parimenti alla conservazione del posto per tutto il periodo in cui rimane sotto le armi, fermo restando il computo a tutti gli effetti del tempo trascorso in servizio militare nella anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi, tutto il personale avrà il diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653. La disposizione suddetta si applica anche ai lavoratori trattenuti alle armi.

Art. 32.

Il lavoratore entro i 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza illimitata deve porsi a disposizione del titolare del laboratorio per riprendere servizio.

Art. 33.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI DA LAVORO

Il lavoratore è responsabile degli utensili da lavoro che riceve in regolare consegna e in caso di licenziamento o dimissioni deve restituirli prima di lasciare il lavoro.

E' perciò obbligo del lavoratore di conservare detti utensili in perfetto stato di conservazione.

Il lavoratore risponde degli eventuali danni agli oggetti in sua consegna che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Art. 34.

DIVIETI

E' proibito al lavoratore di prestare la propria opera presso altri datori di lavoro diversi dal quale è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico e speciale autorizzazione.

Art. 35.

DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI

I rapporti tra il personale ed il titolare di laboratorio saranno improntati a sensi di reciproca correttezza nello spirito della comune collaborazione al buon andamento del laboratorio stesso.

Art. 36.

Il personale, nel disimpegno delle proprie mansioni, deve compiere il suo dovere ed osservare le disposizioni impartite dal titolare del laboratorio e le norme del presente Contratto particolarmente per quanto riguarda: la presenza, l'orario di lavoro, la diligente conservazione del materiale affidatogli, l'esecuzione in genere dei propri compiti.

Il personale deve altresì usare modi cortesi con il pubblico e non trattare gli affari in concorrenza con quelli trattati dal laboratorio stesso.

Art. 37

L'inosservanza di tali doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti proporzionati alla entità della mancanza e dalle circostanze che la accompagnano:

1) richiamo verbale per mancanze più lievi;

2) richiamo per iscritto in caso di recidiva;

3) multa non eccedente il 5% delle spettanze ragguagliata a mese;

4) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di una settimana;

5) risoluzione del rapporto di lavoro con esclusione dal preavviso e dell'indennità di anzianità (licenziamento in tronco).

Salvo ogni eventuale azione legale, il provvedimento di risoluzione in tronco del rapporto di lavoro si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà commesse in danno del laboratorio (abuso di fiducia, concorrenza, violazione del segreto d'ufficio, ecc.).

I provvedimenti di cui ai punti 3, 4 e 5 dovranno essere comunicati per iscritto al lavoratore e motivati.

Art. 38.

Ove il lavoratore sia sottoposto a procedimento penale per reati che lo rendono indegno, il titolare del laboratorio però, in pendenza del giudizio, può sospenderlo dal servizio e dalla retribuzione, dopo il giudicato definitivo, il titolare del laboratorio deciderà sulla riammissione o meno in servizio. Nel caso di assoluzione piena, il lavoratore avrà diritto alla riassunzione ed il periodo di sospensione, durante il quale non spetta la retribuzione, dovrà essere computato ai fini dell'anzianità. Nel caso che il prestatore d'opera debba scontare una pena restrittiva della libertà personale il titolare del laboratorio considererà risolto il rapporto di lavoro corrispondendo le relative indennità ed ogni altra eventuale competenza, salvo che il reato sia avvenuto nei confronti del laboratorio e sia motivo di licenziamento in tronco.

Art 39.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

a) *Preavviso*

La risoluzione del rapporto di lavoro deve essere preceduta da regolare preavviso scritto. I termini del preavviso, nel caso che la risoluzione del rapporto sia richiesta da parte del titolare del laboratorio, sono i seguenti:

Personale con mansioni impiegatizie:

nei primi 5 anni, mesi 2;

oltre i 5 anni, mesi 3.

Personale con mansioni non impiegatizie:

nei primi 5 anni mesi 1

In caso di dimissioni del lavoratore, i termini del preavviso di cui sopra si intendono ridotti del 50%. I termini del preavviso decorrono comunque dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Art. 40.

In caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità pari alla retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di preavviso di cui all'articolo precedente. Al lavoratore dimissionario che non abbia dato il preavviso, il titolare del laboratorio ha facoltà di ritenere sulle sue spettanze una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

In richiesta del dimissionario, il titolare del laboratorio, può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove, invece, il titolare del laboratorio intenda, di sua iniziativa, far cessare il rapporto di lavoro, prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 41

Durante il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, il lavoratore si considera a tutti gli effetti in servizio. Qualora il lavoratore si ammali durante il periodo di preavviso, la decorrenza del preavviso stesso, rimarrà sospesa ed il rapporto di lavoro continua con la applicazione delle norme di cui agli artt. 26, 27, 28 del presente Contratto. Con il cessare dell'infermità, la decorrenza del preavviso, riprende a produrre i suoi effetti.

Art. 42.

b) *Indennità di risoluzione del rapporto*

Oltre al preavviso, o in difetto, oltre all'indennità sostitutiva, il personale di cui al presente Contratto avrà diritto, sia in caso che la risoluzione del rapporto sia richiesta da parte del titolare del laboratorio ed ove non sussistano gli estremi della cessazione in tronco per colpa del lavoratore, sia in caso di dimissioni, ad un'indennità nella misura di una mensilità per ogni anno di servizio prestato, computata sull'ultima retribuzione percepita comprensiva di ogni emolumento che la costituisce e maggiorata di un dodicesimo della tredicesima mensilità.

Le frazioni di anno si calcoleranno in dodicesimi proporzionalmente ai mesi di servizio prestato. Per la modalità di corresponsione dell'indennità di risoluzione del rapporto si fa riferimento agli articoli 2118 e 2121 del Codice civile.

Art. 43.

In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo del laboratorio, e quando il titolare cedente non abbia dato il preavviso e corrisposto le indennità spettanti al personale, il titolare subentrante, ove non intenda mantenere in servizio il personale con ogni diritto ed oneri competenti, per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuto all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente Contratto sul precedente titolare come se avvenisse il licenziamento.

Art. 44.

In caso di morte del lavoratore, l'indennità di risoluzione del rapporto e quella sostitutiva del preavviso vanno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice civile.

Art. 45.

Le indennità di risoluzione del rapporto e quella eventualmente sostitutiva del preavviso, devono essere versate al lavoratore, e agli aventi diritto in caso di morte, all'atto della cessazione del rapporto.

Art. 46.

Alla lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio, il trattamento di cui all'art. 42 sarà corrisposto all'atto dell'esibizione del certificato di matrimonio, purchè esso avvenga entro sei mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 47.

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegni le dimissioni in occasione della maternità, si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 48.

CERTIFICATO DI SERVIZIO

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro il titolare del laboratorio rilascerà al lavoratore, nonostante qualsiasi eventuale contestazione sulla definizione dei loro reciproci rapporti; il certificato del servizio prestato, contenente l'indicazione del tempo durante il quale egli è rimasto in servizio e della natura delle mansioni disimpegnate.

Art. 49.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio decorre a tutti gli effetti dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale del laboratorio, quali che siano state le mansioni a lui affidate.

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi. Le interruzioni del servizio per cause di guerra saranno considerate agli effetti dell'anzianità non avvenute.

Art. 50.

ANZIANITÀ CONVENZIONALI

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso e della relativa indennità di risoluzione del rapporto una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno;

b) decorati al valore o insigniti di ordini militari promossi per merito di guerra e feriti di guerra 6 mesi per ogni titolo di benemerenza;

c) ex combattenti o ad essi equiparati a norma di legge partigiani, reduci, dalla prigionia, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori a sei mesi;

d) mutilati ed invalidi del lavoro: un anno.

Le predette anzianità sono comulabili sino al limite di 36 mesi; l'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta.

Art. 51

Per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, il lavoratore in servizio all'atto dell'entrata in vigore del presente Contratto dovrà esibire la necessaria documentazione entro sei mesi. Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare al titolare del laboratorio i propri titoli vari ed ottenere il diritto alle predette anzianità, all'atto dell'assunzione stessa o comunque non oltre il termine del periodo di prova, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi.

Art. 52.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Al personale spetta una retribuzione mensile la cui misura minima garantita sarà determinata secondo le norme del presente contratto, fatta salva ogni diversa pattuizione individuale se più favorevole. Gli eventuali compensi per lavoro straordinario diurno, festivo e notturno, i rimborsi di spese a carattere non continuativo, gli assegni familiari e l'indennità di caropane sono elementi aggiuntivi della retribuzione.

Art. 53.

Il pagamento della retribuzione deve avvenire alla fine di ciascun mese a mezzo di busta paga, sopra alla quale dovrà essere chiaramente specificato il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione stessa e la indicazione di tutti gli elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta.

Art. 54.

TABELLE ECONOMICHE

a) Odontotecnici diplomati dipendenti da laboratori: iniziale L. 48.000 con scatti di anzianità, sul globale progressivo del 5% per ogni biennio;

b) Aiuto odontotecnico non diplomato con almeno 3 anni di anzianità tra allievato e apprendista: lire 39.000 con scatti anzianità, sul globale, progressivi del 2,5% per ogni anno;

c) Apprendista odontotecnico scelto: L. 18.000 con scatti di anzianità, sul globale, progressivi del 10% per ogni anno;

d) Allievo apprendista per il 1° anno di servizio lire 8.000, per il 2° anno di servizio L. 12.000.

Art 55.

Le tabelle di cui all'art. 54 si intendono applicabili per entrambi i sessi.

Art. 56.

I minimi di retribuzione saranno adeguati costantemente all'andamento del costo della vita, secondo il sistema della scala mobile, che sarà fissato dall'Ufficio statistica nazionale.

Art. 57

Gli aumenti periodici di anzianità, gli eventuali aumenti di merito ed ogni altra indennità e gratifica aventi carattere fisso e continuativo, si aggiungono ai minimi contrattuali, costituendo parte integrante della retribuzione ad ogni effetto.

Art 58.

In occasione del Natale, a tutti i lavoratori, spetta una 13ª mensilità pari all'ultima retribuzione comprensiva di tutti gli elementi che la compongono.

Nel corso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro, nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà corrisposta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno.

Art 59.

GARANZIE PER I DIRIGENTI SINDACALI

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti, sono da considerarsi dirigenti sindacali coloro che fanno parte degli organi direttivi provinciali o locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, nonchè i delegati sindacali dei laboratori che abbiano un numero di lavoratori non inferiori a 3, di cui la Federazione Provinciale Ospedalieri riconosce l'istituzione e che risultino regolarmente eletti.

I nominativi di coloro che ricoprono le cariche sindacali di cui sopra dovranno essere comunicati per iscritto dalle competenti organizzazioni provinciali alle rispettive organizzazioni locali del Sindacato Ospedalieri, le quali a loro volta avranno l'obbligo di darne notizia ai titolari dei laboratori presso i quali sono occupati i dirigenti sindacali.

Art. 60.

Il personale che riveste cariche sindacali di cui al precedente articolo non può essere licenziato o trasferito ad altra residenza per tutto il periodo in cui ricopre tale carica e fino ad un anno dopo la cessazione della stessa, a meno che si sia reso colpevole di mancanza di risoluzione in troncò del rapporto di lavoro, oppure si verifichi la cessazione dell'attività del laboratorio dal quale dipende.

Eventuali casi di inadempienza, saranno sottoposti in sede conciliativa all'esame delle organizzazioni sindacali di categoria locali o provinciali, a seconda che il dirigente ricopra cariche locali o provinciali.

Art. 61.

L'aspettativa senza assegni dovrà essere concessa al personale che dovrà assumere delle cariche di carattere pubblico, di studi o sindacali, qualora non ostino ragioni di servizio. Questa speciale aspettativa non interrompe nè sospende l'anzianità.

Brevi permessi con assegni potranno essere concessi al personale investito di cariche sindacali per l'espletamento del proprio incarico.

Art. 62.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Le controversie a carattere individuale derivanti dall'applicazione del presente contratto o delle leggi protettive del lavoro, dovranno essere conferite alle competenti associazioni sindacali per il tentativo di conciliazione, che dovrà avvenire entro i 30 giorni dalla denuncia.

Art 63.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entrerà in vigore alla data della sua stipulazione ed avrà la durata di due anni.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno a meno che non intervenga disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno 3 mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta il Contratto continuerà ad aver vigore ed a produrre i suoi effetti fino alla entrata in vigore del nuovo Contratto.

Art. 64.

TABELLA PER IL COMPUTO DELLA VARIAZIONE SUL COSTO DELLA VITA

La variazione in aumento o in diminuzione di tutto lo stipendio o salario previsto per ogni singola categoria dalla tabella degli stipendi e salari, dovrà essere calcolata in ragione del 2% per ogni punto di variazione stabilito dall'Ufficio Statistico Nazionale.

Art. 65.

NORME TRANSITORIE PER LA PRIMA APPLICAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO

In sede di prima applicazione del presente Contratto al lavoratore di qualsiasi categoria, allo scopo di applicargli l'esatta nuova misura salariale, dovrà essere tenuto conto di tutto il servizio prestato precedentemente.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 852.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli della provincia di Cuneo.

IL PRESIDENTTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Cuneo:

— il contratto collettivo 10 febbraio 1960, per i braccianti agricoli fissi, semifissi ed avventizi;

— il contratto collettivo 23 giugno 1960, per i salariati fissi ed i salariati in casa,

entrambi stipulati tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. -, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino della provincia di Cuneo, n. 29 in data 8 giugno 1961, e n. 30 in data 12 giugno 1961, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Cuneo:

— il contratto collettivo 10 febbraio 1960, relativo ai braccianti agricoli fissi, semifissi ed avventizi;

— il contratto collettivo 23 giugno 1960, relativo ai salariati fissi ed ai salariati in casa,

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti di cui al primo comma, dipendenti dalle imprese agricole della provincia di Cuneo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 23 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 151, foglio n. 51. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 10 FEBBRAIO 1960, PER I BRACCIANTI AGRICOLI FISSI, SEMIFISSI ED AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI CUNEO

Addì 10 febbraio 1960, nella sede della Unione Provinciale Agricoltori in Cuneo — corso IV Novembre n. 8:

tra

la UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, rappresentata dal suo presidente, dott *Eugenio Della Chiesa*, anche a nome per conto dei Sindacati provinciali di categoria aderenti;

assistito dal Direttore dell'Unione, *Angelo Peano*, e dai sigg. cav. *Giuseppe Bacco* e *Giovanni Barale*, funzionari addetti;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente, on. dott. *Carlo Baldi*, assistito dal direttore della Federazione, comm. rag. *Vincenzo Pietrasanta*;

la C.I.S.L. — UNIONE SINDACALE PROVINCIALE, rappresentata dai signori cav *Roberto Bertolino*, Segretario generale, assistito dal geom. *Giovanni Baralis*;

la C.G.I.L. — CAMERA CONFEDERALE DI CUNEO E PROVINCIA, rappresentata dal sig. *Panero Pietro*, Segretario responsabile, assistito dal sig. *Mario Gilio*;

la U.I.L. — CAMERA SINDACALE PROVINCIALE, rappresentata dal sig. maestro *Lino Arrighini* assistito dal sig. *Rossi Francesco*;

con i buoni uffici e l'assistenza dell'UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE, rappresentato dal sig. rag. *Guido Robba*; capo servizio rapporti di lavoro:

Si è stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro per braccianti agricoli fissi semifissi ed avventizi, dipendenti dalle aziende agricole della provincia di Cuneo, contratto che avrà effetto con l'anno agrario 1959-60, e cioè dall'11 novembre 1959.

Art. 1

DURATA DEL CONTRATTO - DISDETTA

Il presente contratto collettivo di lavoro ha la durata di un anno a cominciare dall'11 novembre 1959 e scadrà quindi con il 10 novembre 1960. Si riterrà, comunque tacitamente rinnovato di anno in anno se, almeno tre mesi prima della sua scadenza, e cioè entro l'11 agosto non interverrà disdetta, mediante lettera raccomandata, da una delle Organizzazioni contraenti.

Art. 2.

DEFINIZIONE DELLE CATEGORIE

I lavoratori vengono classificati nel modo seguente:

a) *Braccianti Agricoli Avventizi* — Per braccianti agricoli avventizi si intendono quei lavoratori assunti a « giornata », senza vincolo di durata; anche se per alcuni giorni e per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera, corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana;

b) *Braccianti Agricoli Semifissi* — Per braccianti agricoli « semifissi » si intendono quei lavoratori per i quali è assicurato, nel ciclo di un anno agrario e presso la stessa Azienda o datore di lavoro, un periodo minimo di occupazione, anche discontinuo, di almeno 100 giornate;

c) *Braccianti Agricoli Fissi* — Per braccianti agricoli « fissi » si intendono quei lavoratori per i quali è assicurato il lavoro, sullo stesso fondo e presso lo stesso datore di lavoro, in tutti i giorni nei quali è possibile la normale lavorazione agricola fuori « tetto » e che hanno comunque la « garanzia » di un numero di almeno 200 giornate lavorative, presso la stessa « azienda » e nel ciclo dell'anno agrario.

Art. 3.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei braccianti agricoli avventizi, fissi e semifissi, sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione a lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia. Non è ammessa, di conseguenza, l'assunzione al lavoro di ragazzi che non abbiano compiuto il 14° anno di età.

Art. 5.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 10 gennaio 1935, n. 112 ed a quello di cui al decreto ministeriale 23 dicembre 1958, agli effetti dei contributi sindacali agricoli e dell'indennità di disoccupazione, i lavoratori dovranno munirsi del libretto sindacale: da ritirarsi presso la propria Organizzazione sindacale.

Sul libretto sindacale dovranno essere registrate, a cura del datore di lavoro, le varie prestazioni di attività svolte, le corresponsioni di mercede: le eventuali ore straordinarie, ecc.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario di lavoro, tenute presenti le disposizioni del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, nei vari mesi dell'anno è stabilito nel seguente modo:

dall'11 novembre al 10 febbraio, ore 7;

dall'11 febbraio al 10 maggio, ore 8;

dall'11 maggio al 10 agosto, ore 9;

dall'11 agosto al 10 novembre, ore 8.

Qualora esigenze di lavoro, di coltura o di produzione lo richiedano, l'agricoltore ha facoltà di richiedere ai lavoratori avventizi, fissi e semifissi un maggior orario di lavoro fino ad un massimo di due ore al giorno. I lavoratori non potranno sottrarsi, salvo impossibilità documentata da necessità straordinarie, alla richiesta del datore di lavoro.

Art. 7

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) *Lavoro straordinario*, quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro, di cui all'art. 6;

b) *Lavoro notturno*, quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) *Lavoro festivo*, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi, riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 8, nonchè il giorno della Festa del Patrono del luogo ed il giorno successivo.

Art 8.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il 1° dell'anno; 2) il giorno dell'Epifania; 3) il giorno della Festa di S. Giuseppe; 4) il 25 aprile (festa Nazionale Anniversario della Liberazione); 5) il giorno di lunedì dopo Pasqua; 6) il giorno dell'Ascensione; 7) il giorno del Corpus Domini; 8) il 1° maggio (festa del Lavoro); 9) il 2 giugno (Anniversario della Fondazione della Repubblica); 10) il 29 giugno SS. Pietro e Paolo: 11) il 15 agosto (giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria); 12) il 1° novembre Ognissanti; 13) il IV Novembre (giorno dell'Unità Nazionale); 14) l'8 dicembre (giorno della Immacolata Concezione; 15) il 25 dicembre (giorno di Natale); 16) il 26 dicembre (giorno di S. Stefano); 17) la Festa del Patrono del luogo. 18) il giorno seguente (lunedì) alla festa del Patrono del luogo.

Art. 9.

LAVORI COMUNI - LAVORI DISAGIATI E PESANTI BRACCIANTI AGRICOLI SPECIALIZZATI

1) Sono considerati lavori « disagiati o pesanti »:

a) uso continuativo della falce fienaia;

b) trattamenti antiparassitari od anticrittogamici ai fruttiferi o ad altre colture;

c) spargimento concimi chimici corrosivi (calciocianamide);

d) spurgo pozzi neri, canali, fossi, ecc. ed in genere i lavori in acqua;

e) abbattimento piante di alto fusto, per i bisogni dell'azienda;

f) irrorazioni alle viti con pompe a spalla;

g) guida continuata di trattori;

h) trebbiatura semi minuti.

2) Sono considerati lavori comuni tutti i lavori compiuti nelle aziende agricole, ad eccezione di quelli contemplati al precedente punto 1) e quelli specifici dei « braccianti specializzati », contemplati al seguente n. 3).

3) Si intendono « braccianti specializzati » quei lavoratori che, muniti di titolo o di riconosciuta competenza e capacità, ed assunti come tali, esplichino attività proprie e specifiche di:

a) Portatori; *b*) Giardinieri; *c*) Floricoltori; *d*) Vivaisti; *e*) Innestatori.

Art. 10.

ZONE DELLA PROVINCIA

Agli effetti del presente contratto la Provincia viene divisa in due zone denominate zona prima e zona seconda.

Appartengono alla zona denominata « prima » le aziende agricole della Provincia ubicate e comprese nell'area perimetrale così risultante: Confine Provincia di Torino — Strada Cavour — S. Martino (Barge) Envie Revello Saluzzo Verzuolo Villafalletto Centallo Fossano (Via Piovani) Cervere Bra Sanfrè Sommariva Bosco Carmagnola (Provincia di Torino).

Appartengono alla « seconda » zona tutte le aziende agricole della Provincia non comprese ed ubicate nell'area perimetrale suddetto (zona prima).

Art 11

MERCEDI - RETRIBUZIONI

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore sono:

la paga base

l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali, infrasettimanali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari quali gratifica natalizia, ferie, ecc. perchè proprii del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11,25 (undici e cent 25) per cento sull'insieme della paga base + contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sulla indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Art 12.

PERIODI DELL'ANNATA AGRARIA

L'annata agraria, agli effetti delle tariffe di lavoro, di cui al seguente art 13, viene divisa in due periodi così distinti:

1° periodo, dal 21 ottobre al 20 aprile

2° periodo, dal 21 aprile al 20 ottobre

Art. 13.

TARIFFE

Le *tariffe*, in vigore dall'11 novembre 1959, comprensive di ogni precedente scatto di scala mobile a tale data, per uomini validi dai 18 ai 65 anni compiuti, per i due periodi di cui al precedente art. 12, per i lavori e per i lavoratori di cui all'art. 9, sono le seguenti: (paga base, esclusa l'indennità speciale)

PAGA ORARIA

GENERE DI LAVORO E CATEGORIE LAVORATORI	Estive	Invernali
Prima Zona		
Lavori comuni		
Fissi	146	140
Semifissi	150	145
Avventizi	165	150
Lavori dis. pes.		
Fissi	151	145
Semifissi	155	150
Avventizi	175	160
Lavori spec.ti		
Fissi	165	160
Semifissi	170	165
Avventizi	185	175
Seconda Zona		
Lavori comuni		
Fissi	141	135
Semifissi	145	140
Avventizi	155	145
Lavori dis. pes.		
Fissi	146	140
Semifissi	150	145
Avventizi	165	155
Lavori spec.ti		
Fissi	160	155
Semifissi	165	160
Avventizi	180	170

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione predetta, maggiorata dell'eventuale contingenza, per il lavoro straordinario festivo, notturno, ecc. sono le seguenti:

1) lavoro straordinario, 16 (sedici per cento);

2) lavoro festivo, 25% (venticinque per cento).

3) lavoro notturno, 30% (trenta per cento)

4) lavoro straord. festivo 30% (trenta per cento):

5) lavoro notturno festivo, 40% (quaranta per cento).

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno, quando questo cada in regolari turni periodici e riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte, per i quali sia stata convenuta particolare tariffa, la quale non potrà essere, peraltro, inferiore alla paga base contingenza + 3° elemento, le prime due (paga contingenza) maggiorate del 16%.

Art 14

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 anni compiuti ai 65 anni compiuti, 100% paga globale

dai 17 anni compiuti ai 18 anni compiuti, 80% paga globale;

dai 16 anni compiuti ai 17 anni compiuti, 75% paga globale

dai 15 anni compiuti ai 16 anni compiuti, 60% paga globale

dai 14 anni compiuti ai 15 anni compiuti, 50% paga globale

DONNE

dai 17 anni compiuti ai 55 anni compiuti, 70% paga globale;

dai 16 anni compiuti ai 17 anni compiuti, 60% paga globale;

dai 15 anni compiuti ai 16 anni compiuti, 55% paga globale

dai 14 anni compiuti ai 15 anni compiuti, 50% paga globale.

Art 15.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di aver cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e rispondere delle perdite e dei danni a lui imputabili.

Art. 16.

PREVIDENZA ED ASSISTENZA SOCIALE

Per tutte le assicurazioni sociali; per gli infortuni, le malattie, gli assegni famigliari, válgono le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme di legge.

Art. 17

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge.

Art. 18.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Sorgendo controversia a seguito dell'applicazione delle consuetudinarie sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione, a norma del successivo art. 19.

Art. 19.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di conciliazione.

Art. 20.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorrere per l'applicazione e interpretazione del presente Contratto collettivo provinciale, saranno demandate ed esaminate dalle Associazioni contraenti, per il sollecito amichevole componimento.

Art. 21.

RIFERIMENTO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

Per tutto quanto non espressamente precisato nel presente contratto le parti contraenti si richiamano al vigente Contratto Nazionale normativo di Categoria.

Art. 22.

OBBLIGATORIETÀ DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente contratto collettivo ha valore obbligatorio per tutti gli agricoltori datori di lavoro e per tutti i braccianti agricoli avventizi, fissi e semifissi della Provincia di Cuneo.

Art. 23.

CONTINGENZA - VALORE DEL PUNTO

Il valore del punto agli effetti delle periodiche variazioni dell'indennità di contingenza, resta confermato in L. 8,65 per i braccianti agricoli avventizi, fissi e semifissi e in L. 10 (dieci) per i braccianti specializzati.

Art. 24.

BRACCIANTI FISSI - CONDIZIONI PARTICOLARI

Qualora il bracciante fisso e semifisso godesse di alloggio presso l'azienda ovvero fruisse di generi in natura, questi verranno opportunamente e congruamente valutati agli effetti retributivi, dappoichè le mercedi orarie di cui al presente contratto si intendono, ad ogni effetto, al lordo di ogni corresponsione in natura o di particolari godimenti.

Risolvendosi il rapporto di lavoro il bracciante fisso o semifisso che goda di alloggio, dovrà lasciare libero il medesimo, a richiesta del datore, entro giorni 15 dalla cessazione del rapporto stesso.

Art. 25.

CORRESPONSIONE VITTO

Qualora il datore di lavoro corrisponda ai lavoratori di cui al presente contratto il normale vitto giornaliero, avrà diritto di trattenere per ogni giorno di lavoro e per i pasti consuetudinari corrisposti, una indennità convenuta in L. 450 (quattrocentocinquanta).

Nel caso in cui non venga somministrato il vitto spetterà ai lavoratori una maggiorazione di mercede oraria pari a L. 3,75 da aggiungersi alle paghe previste all'art. 13.

Art. 26.

CONTRIBUTI CONTRATTUALI

I datori di lavoro sono tenuti a versare, a favore delle proprie Organizzazioni Sindacali Contraenti, e su un apposito fondo, un contributo Sindacale da fissarsi e da riscuotersi secondo le norme di cui a Regolamento a parte.

I datori di lavoro sono autorizzati a trattenere ai lavoratori dipendenti, ed a versare su apposito fondo, a favore delle contraenti Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, un contributo sindacale, da fissarsi e da riscuotersi secondo le norme di cui al Regolamento a parte.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 23 GIUGNO 1960, PER I SALARIATI FISSI ED I SALARIATI IN CASA (GARZONI DI CAMPAGNA) DELLA PROVINCIA DI CUNEO

Il giorno 23 del mese di giugno dell'anno 1960, in Cuneo, nella sede dell'Unione Provinciale Agricoltori, corso IV Novembre n. 8, si sono riuniti i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali Provinciali:

per l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, il N. H. dott. *Eugenio Della Chiesa* di Cervignasco e di Trivero, presidente dell'Unione assistito dal dirett. cav. uff. *Angelo Peano*;

per la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI l'on. dott. *Carlo Baldi,* presidente della Federazione, assistito dal direttore, comm. rag. *Vincenzo Pietrasanta*;

per la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI - C.I.S.L. - Unione Sindacale Provinciale, il cav. *Roberto Bertolino,* segretario generale, assistito dal geom. *Gianni Baralis*;

per la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO - C.G.I.L. - Camera Confederale del Lavoro di Cuneo e Provincia, il sig. *Pietro Panero,* segretario responsabile, assistito dal sig. *Mario Gilio*;

per la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO - U.I.L. - Camera Sindacale Provinciale, il sig. maestro *Lino Arreghini,* assistito dai sigg. *Rossi Francesco* e *Battista Lunati*;

i quali, a nome e per conto delle rispettive Organizzazioni Sindacali, e con i buoni Uffici dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, rappresentato dal sig. rag. *Guido Robba,* capo servizio rapporti di lavoro, hanno stipulato il seguente Contratto collettivo provinciale di lavoro per « Salariati fissi » e « Salariati in casa (Garzoni di campagna) », dipendenti dalle Aziende agricole della provincia di Cuneo e da valere per gli anni agrari 1959-60 e 1960-61.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE

Il presente Contratto collettivo provinciale di lavoro avrà la durata di due annate agrarie, a cominciare dall'11 novembre 1959.

Esso si estenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo di cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali contro-proposte avrà inizio un mese dopo la presentazione.

Il presente Patto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

PARTE PRIMA

SALARIATI FISSI

Art. 2.

CONTRATTI INDIVIDUALI - DURATA - DISDETTA

La durata del Contratto individuale è quella stabilita dagli artt. 1 e 3 della Legge 15 agosto 1949, n. 533 e successiva 26 novembre 1955, n. 1161.

Alla scadenza il contratto individuale si intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una delle parti (cioè entro l'11 agosto), mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero con registrazione sul libretto sindacale di lavoro (di cui all'art. 4), controfirmata dalle parti.

La tacita rinnovazione avviene per uguale periodo.

Art. 3.

ASSUNZIONI

Le assunzioni sono disciplinate dalle norme di legge sul Collocamento della mano d'opera agricola (Legge 29 aprile 1949, n. 264).

Art. 4.

DONNE E RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei ragazzi, valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

Trascorsi 15 giorni dalla data dell'assunzione, dovrà essere annotato sul libretto sindacale di lavoro il rapporto di contratto individuale. Durante i primi 15 giorni di lavoro nell'azienda le parti conservano il reciproco diritto di sciogliere il rapporto con preavviso di 24 ore.

Art. 6.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Sul libretto sindacale di lavoro, parte integrante del presente Contratto ed il cui « schema » figura in appendice (vedi allegati *a*), *b*), *c*), *d*), *e*), *f*) a cura del datore di lavoro ed alla presenza del lavoratore, dovrà essere annotata la qualifica del lavoratore. Il datore di lavoro dovrà altresì effettuare tutte le registrazioni inerenti al rapporto di lavoro come: *a*) corresponsione di generi in natura; *b*) anticipi in denaro; *c*) trattenute; *d*) ore straordinarie feriali, festive, ecc.

Il « libretto sindacale di lavoro » sarà ritirato dalle parti presso le rispettive Organizzazioni Sindacali di categoria.

Art. 7

DEFINIZIONI DEL SALARIATO FISSO - CATEGORIE

Per « salariato fisso » si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine, di durata « normalmente » non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove risiede, fruendo dell'abitazione e degli annessi.

La retribuzione riferita, di regola, ad un anno, viene corrisposta mediante anticipi mensili, stabiliti nella misura di cui all'art. 18.

I « salariati fissi » sono classificati a seconda del « sesso », « dell'età », delle qualifiche attribuite e delle mansioni affidate e svolte come segue:

a) per sesso e per età:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni compiuti
dai 17 ai 18 anni compiuti:
dai 16 ai 17 anni compiuti:
dai 15 ai 16 anni compiuti.
dai 14 ai 15 anni compiuti:

DONNE

dai 17 ai 55 anni compiuti.
dai 16 ai 17 anni compiuti:
dai 15 ai 16 anni compiuti
dai 14 ai 15 anni compiuti:

b) per qualifica:

1) *Specializzati*:

Giardinieri Frutticoltori Meccanici Floricoltori Orticoltori Vivaisti. Si intendono « salariati fissi specializzati » i lavoratori, di regola dai 16 ai 65 anni se uomini e dai 16 ai 55 anni. se donne, i quali siano muniti di un titolo di « specializzazione » o siano assunti come tali, per le loro riconosciute capacità con debita e previa registrazione sul libretto di lavoro.

2) *Qualificati*:

Margari Casari Trattoristi Fabbri Falegnami Muratori Elettricisti Porcari. Si intendono « salariati fissi qualificati » quei lavoratori che, assunti come tali abbiano riconosciuta capacità professionale. La « qualifica » deve risultare da registrazione sul Contratto Individuale di Lavoro.

3) *Comuni*:

Boari a paga Ausiliari ed aiutanti dei salariati « specializzati » e « qualificati ».

Tutti i salariati fissi non compresi negli « specializzati » e « qualificati » addetti alle « colture » ed agli « allevamenti » con mansioni subordinate.

Art. 8.

COMPITI E MANSIONI

I compiti e le mansioni affidate ai « salariati fissi » sono di norma le seguenti:

1) SPECIALIZZATI

a) *Giardinieri*: Compiono ogni lavoro inerente alla buona tenuta di un « giardino » nessuno escluso ed eccettuato.

b) *Frutticoltori*: Compiono ogni lavoro inerente alla buona tenuta di un frutteto »; provvedono alle debite potature (a secco ed a verde); somministrano anticrittogamici ed antiparassitari, ecc.

c) *Floricoltori Orticoltori*: Compiono ogni lavoro inerente ad una azienda « floricola » od « orticola », nessuna eccettuato ed escluso con debito discernimento e proprietà di mestiere.

d) *Meccanici*: Provvedono, con riconosciuta capacità, ad ogni « riparazione » di « motori », « macchine » ed « impianti » dell'azienda.

e) *Vivaisti*. Compiono ogni lavoro inerente ad una azienda « vivaistica », nessuno escluso ed eccettuato, con discernimento e proprietà di mestiere.

2) QUALIFICATI:

a) *Margari*: Attendono al governo, alla cura ed alla custodia del « bestiame » bovino, sia da latte che da carne e da allevamento, provvedono alla mungitura delle mucche ed a tutti i lavori di stalla. Il margaro di turno o di guardia, oltre ai lavori preparatori consuetudinari, ha l'obbligo della sorveglianza di tutto il bestiame affidatogli.

b) *Casari*: Provvedono alla trasformazione del latte in « derivati » (burro, formaggio, ecc.) sono addetti alla « stagionatura » e « governano » (nei limiti del possibile) il porcile.

c) *Porcari*: Ove l'importanza degli allevamenti lo richieda, sovraintendono all'allevamento « porcino » dell'azienda.

d) *Trattoristi*: Hanno in consegna la « trattrice » e provvedono alle operazioni di aratura, falciatura, trebbiatura e trasporto. Sono in possesso di « patente » di guida.

e) *Fabbri Falegnami Muratori Elettricisti*: Assunti dall'Azienda agricola prestano la loro opera nell'ambito della medesima, con precisa qualifica di mestiere e con specifica competenza in materia.

3) COMUNI:

a) *Boari a paga*: Attendono a tutti i lavori per i quali sono stati assunti nell'ambito di una azienda agraria in normalità di coltura. Hanno in consegna il bestiame da lavoro, e provvedono al suo governo e cura. Allestiscono i carri, finimenti, ed attrezzi. Provvedono per il carreggio di tutti i prodotti entro e fuori dell'azienda, con l'obbligo di partecipare al carico ed allo scarico.

b) *Ausiliari ed aiutanti*: Coadiuvano i « salariati specializzati » e « qualificati » nei lavori a questi affidati.

Art. 9.

CAPO UOMO - CAPO STALLA

Nelle aziende in cui il numero di dipendenti sia almeno di 5 unità per gli addetti alle colture e di altrettante 5 unità per gli addetti alla stalla (margari), sarà istituita, a scelta del datore di lavoro, la qualifica, per uno di essi, di « Capo uomo » e di « Capo stalla ».

Capo uomo: Guida il personale nelle aziende condotte in economia, lavora con lo stesso, osserva l'orario di lavoro e lo fa osservare. Impartisce gli ordini ricevuti dal datore di lavoro o da chi per esso. Annota e segnala le inadempienze dei sottoposti.

Capo stalla: Oltre al governo del bestiame affidatogli dal contratto, nell'ambito delle sue attribuzioni, è responsabile del buon andamento della stalla, deve osservare e fare osservare tutte le buone norme che presiedono al buon governo del bestiame. Particolarmente attende e sorveglia la mungitura, la preparazione dei lettimi e dei mangimi; l'abbeveramento del bestiame, ecc.

Al « Capo uomo » ed al « Capo stalla », oltre al salario, annessi e connessi, di cui all'art. 16 (quali « Boaro » e « Margaro ») spetterà una apposita indennità (art. 21).

Art. 10.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI CATEGORIA

Il « salariato fisso » deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro, può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non comportino una diminuzione della retribuzione e un mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se è a lui più vantaggioso, nonchè ad acquistare la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito.

Il lavoratore addetto stabilmente, per oltre 45 giorni a qualifica superiore, conserva, a tutti gli effetti, la nuova qualifica anche se successivamente venisse restituito alle mansioni di quella precedentemente svolta.

Art. 11.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con la indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 12.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro nei vari mesi dell'anno è stabilito nel modo seguente:

dall'11 novembre al 10 febbraio, ore 7;
dall'11 febbraio al 10 maggio, ore 8;
dall'11 maggio al 10 agosto ore 9;
dall'11 agosto al 10 novembre, ore 8.

Mentre per i salariati fissi che hanno in consegna il bestiame l'orario di lavoro si intende iniziato in cascina, per i salariati addetti alle colture e che non hanno in consegna bestiame, l'orario si intende iniziato sul posto di lavoro.

Ad ogni margaro addetto alla custodia e governo di bestiame tenuto in stabulazione permanente, (intendesi per tale quello portato al pascolo solo in via eccezionale e per i periodi limitati, sarà affidato il governo e la mungitura di un numero di vaccine lattifere non superiore a 15, oltre agli allievi).

Ad ogni margaro addetto alla custodia del bestiame non tenuto in stabulazione permanente, ma condotto al pascolo per un periodo non inferiore a mesi tre, sarà affidato il governo e la mungitura di un numero di vaccine lattifere non superiore a 18, oltre agli allievi.

In tutti i due casi, almeno tre vaccine affidate al margaro debbono essere asciutte.

Qualora per mancanza del numero di vaccine si dovessero assegnare ai « margari » delle manze, si conteggeranno due manze, di età superiore all'anno oppure tre manze o manzette, inferiori all'anno e 3 vitelli slattati per ogni vaccina. Dal conteggio restano esclusi i vitelli da latte. I tori vengono equiparati alle manze di età superiore all'anno.

Se durante l'anno agrario il datore di lavoro dovesse per una qualsiasi causa diminuire o sopprimere la margheria, il margaro dovrà essere adibito ad altro lavoro come salariato, compatibilmente con le proprie capacità e conserverà il diritto al salario della propria categoria. L'eventuale rifiuto costituirà motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, con salvaguardia per il lavoratore, dei diritti maturati.

Qualora la margheria fosse completamente eliminata e venisse quindi a mancare totalmente la produzione del latte, il margaro avrà diritto al pagamento del latte non usufruito. Il margaro assunto per una determinata azienda non potrà essere trasferito, se non con il suo consenso, ad altra azienda, sia pure nello stesso comune e dello stesso agricoltore.

Al margaro potrà anche essere affidata la custodia ed il governo del bestiame « suino » nel qual caso « una » vaccina (agli effetti salariali) sarà commisurata a 18 (diciotto) maiali magroni-grassi, più « una » scrofa e di « lattonzoli », quand'essi servano alla « rimonta » dell'allevamento aziendale.

Art. 13.

ORE DI RECUPERO

Quando per le intemperie non fosse possibile durante la giornata l'orario normale, quale è stabilito dall'art. 10, il datore di lavoro può recuperare entro la quindicina il tempo perduto, elevando sino a due ore il limite orario della giornata o giornate successive.

Non è consentito il recupero nei giorni festivi.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO - FERIALE - NOTTURNO - FESTIVO

Si considera:

a) *lavoro straordinario,* quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 12;

b) *lavoro notturno,* quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) *lavoro festivo,* quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi, riconosciuti dallo Stato e di cui all'art. 15, nonchè la festa del Patrono del luogo ed il giorno successivo.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico, salvo nei casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16%
lavoro festivo	25%
lavoro notturno	30%
lavoro notturno festivo	38%
lavoro straordinario festivo	38%

Non si fa luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura di salariato, mansioni che per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della Festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile, anniversario della liberazione;
5) il giorno dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio;
9) il 2 giugno, anniversario della Fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V Maria;
12) il 1° novembre, giorno di tutti i Santi;
13) il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale;
14) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Conc.;
15) il 25 dicembre, giorno di Natale;
16) il 26 dicembre, giorno di S. Stefano;
17) Festa del Patrono del luogo ed il giorno successivo.

I salariati non addetti al bestiame dovranno regolarmente godere del riposo festivo.

Qualora per esigenze inerenti al buon andamento delle colture fossero richiesti di prestare la loro opera anche nei giorni festivi, avranno il diritto a percepire la maggiorazione di cui all'art. 14 salvo godere nel corso della settimana del riposo non goduto nel giorno festivo. Se per circostanze del tutto eccezionali tale riposo non potesse venire concesso, il salariato dovrà essere compensato di tale maggior lavoro in base alla tabella di cui all'art. 14.

I salariati addetti al bestiame dovranno curare, anche nei giorni festivi, il governo e la mungitura del bestiame.

Per tale prestazione il datore di lavoro dovrà corrispondere il salario normale, senza alcuna maggiorazione per lavoro festivo, oppure nel corso della settimana successiva, uguale periodo di riposo. Sono tuttavia ammessi accordi diretti fra le parti per la liquidazione di un congruo periodo di ferie, per il lavoro prestato dall'addetto al bestiame nei giorni festivi, durante l'anno agrario. Tale periodo di ferie retribuite, non potrà essere inferiore a giorni 24.

La falciatura e il trasporto del foraggio necessario per i giorni festivi, verranno effettuati nel pomeriggio del giorno precedente a quello festivo.

In caso di due giorni consecutivi il lavoro di falciatura e di trasporto alla cascina sarà effettuato durante il primo giorno festivo.

Tale lavoro sarà compensato (salvo il caso di cui al 3° comma del presente articolo) in base alla tariffa stabilita per il lavoro svolto nei giorni festivi e di cui all'art. 14.

Art. 16.

RETRIBUZIONI

Le retribuzioni da liquidarsi ai « salariati fissi » di cui al presente patto, costituito da denaro e da generi in natura, annessi e connessi, sono le seguenti

Categorie di lavoratori	Salario annuo	GENERI IN NATURA						Ind. di C.za	Gratifica natalizia	Totale annuo L.
		Grano q.li	Meliga q.li	Vino hl.	Latte litri	Legna q.li	Maiale peso morto kg. (1)			
1) *Salariati Fissi Specializzati*										
a) UOMINI										
dai 18 ai 65 anni compiuti	218.100	12 —	6 —	1.50	365 —	36 —	30 —	—	31.900	250.000
dai 17 ai 18 anni compiuti	174.480	9.60	4.80	1.20	292 —	28,80	24 —	—	25.520	200.000
dai 16 ai 17 anni compiuti	163.575	9 —	4.50	1.12	297 —	27 —	22,50		23.935	187.500
b) DONNE										
dai 17 ai 55 anni compiuti	152.670	8.40	4.20	1 —	245.5	25,20	21 —	—	22.330	175.000
dai 16 ai 17 anni compiuti	135.222	7.44	3.72	0.93	266.3	22,32	28,60	—	19.778	155.000
2) *Salariati Fissi Qualificati*										
a) UOMINI										
dai 18 ai 65 anni compiuti	194.200	12 —	6 —	1.50	365 —	36 —	30 —	—	30.800	225.000
dai 17 ai 18 anni compiuti	155.360	9.60	4.80	1.20	292 —	28,80	24 —	—	24.460	180.000
dai 16 ai 17 anni compiuti	145.650	9 —	4.50	1.12	274 —	27 —	22,50	—	23.100	168.750
dai 15 ai 16 anni compinti	116.520	7.20	3.60	0.90	219 -	21,50	18 —	—	18.480	135.000
dai 14 ai 15 anni compiuti	97.100	6 —	3 —	0.75	182.5	18 —	15 —	—	15.400	112.500
b) DONNE										
dai 17 ai 55 anni compiuti	135.940	8.40	4.20	1.05	245,5	25,20	21 —	—	21.560	157.500
dai 16 ai 17 anni compiuti	120.404	7.44	3.72	0.93	226,3	22.32	22,32	—	19.096	139.500
dai 15 ai 16 anni compiuti	106.810	6.60	3.30	0.82	200,75	19,80	16,50	—	16.940	123.750
dai 14 ai 15 anni compiuti	97.100	6 —	3 —	0.75	182.5	18 —	15 —	—	15.400	112.500
3) *Salariati Fissi Comuni*										
a) UOMINI										
dai 18 ai 65 anni compiuti	178.300	12 —	6 —	1.50	365 —	36 —	30 —	—	29.700	208.000
dai 17 ai 18 anni compiuti	142.640	9.60	4.80	1.20	292 —	28,80	24 —	—	23.760	166.400
dai 16 ai 17 anni compiuti	133.725	9 —	4.50	1.12	274 —	27 —	22,50	—	22.275	156.600
dai 15 ai 16 anni compiuti	106.980	7.20	3.60	0.90	219 —	21,60	18 —	—	17.820	124.800
dai 14 ai 15 anni compiuti	89.150	6 —	3 —	0.75	182,5	18 —	15 —	—	14.850	104.000
b) DONNE										
dai 17 ai 55 anni compiuti	124.810	8.40	1.05	1.05	245,5	25,20	21 —	—	20.790	145.600
dai 16 ai 17 anni compiuti	110.546	7.44	3.72	0.93	226,3	22,32	18,60	—	18.414	128.960
dai 15 ai 16 anni compiuti	98.065	6.60	3.30	0.82	200,75	19,80	16,50	—	16.335	114.400
dai 14 ai 15 anni compiuti	89.150	6 —	3 —	0.75	182,5	18 —	15 —	—	14.850	104.000

Le retribuzioni predette sono aggiornate di « indennità » di « contingenza » sino a tutto il 31 maggio 1960.

Qualora nelle aziende venissero assunti lavoratori di « minorata capacità » lavorativa le parti concorderanno caso per caso, il salario da corrispondere, il quale sarà definitivo solo quando sarà ratificato dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto (una dei datori di lavoro ed una dei lavoratori).

Art. 17

CASA ED ANNESSI AL SALARIO

Ad ogni famiglia di salariati sarà data una abitazione proporzionata ai bisogni della famiglia ed in condizioni di abitabilità, come prescritto dai vigenti regolamenti sanitari. Per l'illuminazione della detta abitazione, quando non vi sia impianto elettrico, sarà concessa una latta di petrolio all'anno e per famiglia.

Ogni famiglia di salariati ha diritto di avere un « pollaio » per tenervi 12 galline e per allevare per proprio conto due covate, non contemporanee, di pulcini di non oltre 15 capi ciascuna.

Per ogni salariato in più di uno esistente in famiglia potranno essere tenute tre galline oltre le 12, con un massimo complessivo di 18 capi per famiglia. Il salariato dovrà prendere tutte le precauzioni acciocchè il pollame non arrechi danno alle colture. Il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire i mezzi di recinzione.

E' consentita alla famiglia del salariato di avere un maiale da ingrassare. Nella impossibilità di permettere l'ingrasso del maiale, il datore di lavoro corrisponderà ad ogni singolo salariato un compenso equivalente a Kg. 30 di carne, suina, a peso morto.

La carne di maiale è di giusta spettanza del « salariato » nel caso in cui il « datore di lavoro » non conceda la possibilità di allevare ed ingrassare il « suino ».

Nelle aziende provviste di forni i salariati avranno diritto all'uso di esso per i bisogni della famiglia ed in ogni caso una volta alla settimana. La legna occorrente per il forno sarà fornita dal conduttore, limitatamente al giusto uso.

Il pane dovrà essere confezionato dai familiari e non dai salariati nelle ore di lavoro.

Ogni famiglia di salariato avrà diritto ad un appezzamento di terreno non inferiore a mq. 100 per uso orto e trecento metri di « solco primaticcio », da coltivarsi, secondo le consuetudini locali, ed a proprio esclusivo beneficio. Subordinatamente alle esigenze aziendali competeranno al salariato anche ml. 300 di « piovata » estiva, in successione alla coltura del frumento.

Art. 18.

SOVVENZIONI MENSILI

Il salario dei « salariati fissi », tanto per la parte in danaro che per la parte in natura, verrà corrisposto mensilmente secondo la seguente tabella:

dall'11 novembre al 10 febbraio, 8 centoventesimi di salario;

dall'11 febbraio al 10 maggio, 10 centoventesimi di salario;

dall'11 maggio al 10 agosto, 12 centoventesimi di salario;

dall'11 agosto al 10 novembre, 10 centoventesimi di salario.

La scala dei centoventesimi non si applica ai « margari », per i quali il salario sarà ripartito in dodici mensilità. Si applica viceversa, a tutti gli altri salariati.

Le derrate dovranno essere di buona qualità, mercantili, del peso e della natura convenuta. Se l'agricoltore non ha la possibilità di corrispondere le derrate dovute, dovrà pagare al lavoratore l'equivalente in « danaro », in base ai « prezzi » medi mensili, stabiliti dalla Camera di Commercio, Industria ed Agricoltura. Per rendere immediata e spedita la liquidazione della spettanza in danaro del lavoratore, in sostituzione dei generi in natura, i « prezzi » applicati saranno quelli relativi al « mese » precedente (gennaio per febbraio, febbraio per marzo, ecc.).

Se, a richiesta del lavoratore, vengono ceduti per uso della sua famiglia ed a pagamento, generi eccedenti le qualità a lui spettanti, detti generi verranno « valutati » come al precedente comma.

Art. 19.

BOARI A PAGA - CONSEGNA BESTIAME - FORFAIT

Ai « boari » aventi governo di bestiame da lavoro, spetta per detta prestazione, da eseguirsi oltre il normale orario di lavoro un compenso annuo a « forfait di L. 13.200 ».

Per governo di bestiame si intende foraggiamento, l'abbeveratura, la pulizia dei capi in consegna, della stalla, la bardatura, ecc.

Art. 20.

BESTIAME ALL'ALPEGGIO - INDENNITÀ

I margari comandati all'alpeggio hanno diritto ad un compenso, in danaro ed in natura di L. 13.200 per ogni unità uomo e di L. 9.300 per ogni unità donna, per tutta la durata dell'alpeggio.

I « compensi » suddetti si intendono riferiti ad unità uomo dai 18 ai 65 anni ed unità « donna » dai 17 ai 55 anni, saranno percentualmente ridotti (come per i salari) per i minori di 18 anni e per le « minori » di 17.

Art. 21

INDENNITÀ - COMPENSI

Ai « Capi uomini » ed ai « Capi stalla » di cui allo art. 7 del presente « Contratto collettivo », spetterà un compenso annuo (divisibile in dodicesimi) di L. 12.000,

oltre alla paga della categoria alla quale appartengono (« Boari a paga » e « Margari »).

In caso di temporanea maggior assegnazione di bestiame saranno corrisposti i seguenti compensi mensili:

a) *Boari a paga*:

per ogni coppia di buoi in più (oltre a quella contrattuale) L. 2.100;

per ogni equino in più (oltre a quello contrattuale) L. 1.200.

b) *Margari*:

per ogni mucca in più L. 1,200;

per ogni manza in più L. 600;

per ogni manzetta in più L. 300.

Ai « margari » spetta inoltre, per ogni mucca, manza, manzetta o « vitello » slattato, venduti L. 200.

A tutti i « salariati » addetti ai lavori di mietitura e di trebbiatura sarà inoltre corrisposta una « Indennità » giornaliera di campagna, fissata in L. 200.

Art. 22.

ADDETTI ALLA IRRIGAZIONE

Il salariato (acquaiolo) incaricato dell'irrigazione dovrà attendere al regime delle acque e quando sarà obbligato a lavorare di notte avrà diritto al riposo durante il giorno successivo.

Per tale lavoro gli verrà corrisposto un compenso « forfaitario » di L. 110 per ogni giornata di superfice di terreno irrigata, per tutto il periodo di irrigazione. Il datore di lavoro dovrà fornire al salariato incaricato dell'irrigazione un paio di stivaloni atti alla bisogna.

L'indennità di cui al presente articolo esclude le maggiorazioni di « salario » di cui all'art. 14 del presente patto.

Art. 23.

RISOLUZIONI CONSENSUALI

In caso di « risoluzione consensuale » prematura del contratto individuale la liquidazione del salario (in denaro ed in natura) avrà luogo secondo l'art 18 del presente contratto, intendendosi definitive le sovvenzioni mensili corrisposte a norma del predetto.

Art 24.

TARIFFE

Al salariato costretto per ragioni di lavoro a consumare uno dei pasti maggiori (quello del mezzogiorno o quello della sera) fuori dell'azienda verrà corrisposto un compenso di L. 400 a pasto. Quando il salariato dovesse, sempre per esigenze di lavoro, pernottare fuori azienda avrà il diritto al rimborso delle spese sostenute. L'orario di lavoro del salariato comandato fuori azienda termina al momento in cui rientra.

Art. 25.

FERIE

Ai salariati fissi, spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di giorni 10 (dieci) e, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca delle ferie di godimento per i dipendenti, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Art. 26.

MALATTIE ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato e di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione delle indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonchè della indennità sostitutiva delle ferie, maturate fino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, della legna, del pollaio, del porcile che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto di continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato.

In caso di necessità del pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 27.

PREVIDENZA, ASSISTENZA

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, e, gli assegni famigliari, nonchè per il versamento, dei relativi contributi da parte del datore di lavoro ed i diritti di « rivalsa » nei confronti dei lavoratori, valgono le disposizioni vigenti.

Art. 28.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 29.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di sette giorni, retribuito, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. *Ha altresì diritto a un permesso di giorni « due »* in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 30.

CHIAMATA ALLE ARMI

Per la chiamata ed eventuale richiamo alle armi si applicano le disposizioni di legge.

Art. 31

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 32.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore della azienda, o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda, e tra questi ed il loro datore di lavoro, o da chi per esso, debbono essere *inspirati a reciproco rispetto*, e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) Con la multa sino ad un massimo di due ore di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificarne il motivo si assenti o abbandoni il lavoro;

che tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

2) Con una *multa pari all'importo di una giornata* di lavoro nei casi di recidiva o di maggiore gravità delle mancanze di cui al paragrafo 1).

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danno, previsto dal comma *b*), saranno dal datore di lavoro versate ad un Istituto locale di beneficenza.

3) Con il licenziamento immediato nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o suo rappresentante;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

c) assenza ingiustificata per tre giorni lavorativi consecutivi;

d) in tutti gli altri casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. Per le assenze « ingiustificate » al lavoratore verrà detratto il solo importo della paga globale giornaliera.

Art. 33.

NOTIFICA PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La notifica dei provvedimenti disciplinari (multa, sospensione, licenziamento immediato) verrà fatta con apposita annotazione sul libretto sindacale di lavoro entro due giorni dall'avvenuta infrazione.

Qualora il capo famiglia ed il lavoratore singolo rifiuti di consegnare il libretto per la relativa annotazione, la notifica del provvedimento verrà fatta mediante cartolina raccomandata.

Art. 34.

MORTE DEL SALARIATO

In caso di morte del salariato, anche se per infortunio, la famiglia del defunto dovrà provvedere alla sua sostituzione con persona gradita al datore di lavoro, onde poter continuare a percepire il pieno salario e connessi. Ove non fosse possibile tale sostituzione, la famiglia del salariato dovrà lasciare liberi e sgombri i locali occupati entro il periodo massimo di giorni 90 (novanta).

Qualora la famiglia del lavoratore fosse in grado, su richiesta del datore di lavoro, di sgombrare, prima del termine prescritto, i locali occupati, il datore di lavoro oltre a rilevare, a prezzo di stima i raccolti pendenti (solco primaticcio, compartecipazioni, ecc.) corrisponderà una congrua indennità, nella misura seguente:

entro un mese dal decesso	L.	6.000
entro due mesi dal decesso	»	3.000

I locali dovranno essere lasciati in ordine e nelle condizioni in cui furono presi.

Art. 35.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto è dovuta al salariato fisso una indennità pari a 7 giornate di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda,

salvo il caso di *licenziamento in tronco* per fatto o colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione (paga base più contingenza più generi in natura) da prendersi a base per la determinazione e dell'indennità di anzianità è quella ultima, cui il salariato ha diritto, alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi, per dodicesimi: anche per le eventuali frazioni di anno.

La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria 1959-60.

Per il servizio prestato anteriormente a tale data il salariato fisso avrà diritto ad una indennità pari a 3 giornate di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, sino all'annata 1950-51 (compresa): ed a cinque giornate di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda dagli anni 1951-52 sino a tutto il 1958-59.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del C.C.

Art. 36.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria spetta una indennità annuale, a titolo di « gratifica natalizia », pari all'importo di 22 giornate del salario globale composto della paga base, contingenza, generi in natura.

La « gratifica natalizia » è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al servizio prestato.

PARTE SECONDA

SALARIATI IN CASA (GARZONI DI CAMPAGNA)

Art. 37.

DEFINIZIONE

Per « salariati in casa » o « garzoni di campagna » si intende quel salariato, uomo o donna, assunto per un periodo di tempo « determinato », di regola inferiore ad un anno, e che gode del vitto, dell'alloggio, della cura del vestiario, ecc. presso la famiglia del « datore di lavoro ».

Di norma è addetto a tutti i lavori dell'azienda agraria, in normalità di colture e di allevamenti, e la sua retribuzione è quella prevista dal successivo art. 45. Quando sia viceversa assunto e permanentemente addetto a lavori per lo svolgimento dei quali sia richiesta una precisa « qualificazione » o « specializzazione » professionale (art. 45), spetteranno le maggiorazioni salariali di cui sui successivi art. 42 e 43.

Art. 38.

CONTRATTI INDIVIDUALI - CONTRATTI A TERMINE

La durata dei contratti individuali è quella prevista all'atto dell'assunzione e debitamente annotata sul « Libretto Sindacale di Lavoro », una volta esaurito il periodo di prova di cui al successivo art. 39.

I « contratti individuali » si intendono risolti alla loro scadenza senza uopo a disdetta, nè da una parte nè dall'altra.

Art. 39.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del « Salariato in Casa » o « Garzone di Campagna » viene fatta attraverso ad un periodo di prova la cui durata è fissata in giorni 15.

Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova non venga confermato dal datore di lavoro o non intenda, per sua volontà rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione del solo compenso per i giorni di lavoro compiuti, in base al contratto di lavoro previsto per la propria categoria.

Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro o il lavoratore abbiano fatto alcuna comunicazione all'altra parte contraente il lavoratore stesso si intende tacitamente confermato e la retribuzione spettantegli non potrà essere inferiore a quella stabilita dal presente contratto, per la « specifica » categoria cui appartiene ed è stato assunto.

Art. 40.

ZONE DELLA PROVINCIA

Agli effetti del presente contratto la Provincia viene divisa in due zone denominate zona prima e zona seconda. Appartengono alla zona prima le aziende agricole della Provincia ubicate e comprese nell'area perimetrale così risultante: confine Provincia di Torino Strada Cavour S. Martino (Barge) Envie Revello Saluzzo Verzuolo Villafalletto Centallo Fossano (via Piovani) Cervere Bra Sanfrè Sommariva Bosco Carmagnola (provincia di Torino).

Appartengono alla 2ª zona tutte le aziende agricole della Provincia non comprese ed ubicate nell'area perimetrale suddetta (zona 1ª).

Art. 41.

SALARI

I « salari » annuali da liquidarsi ai « Salariati in casa » a seconda delle zone, del sesso e dell'età, sono i seguenti

CATEGORIA DEI LAVORATORI	Iª ZONA			IIª ZONA		
	Salario e C.za	Gratifica Natalizia	Totale	Salario e C.za	Gratifica Natalizia	Totale
a) UOMINI						
dai 16 - 65 anni c.	219.200	30.800	250.000	195.300	29.700	225.000
dai 17 - 18 anni c.	175.360	24.640	200.000	256.240	23.760	180.000
dai 16 - 18 anni c.	164.400	23.100	187.500	146.475	22.275	168.750
dai 15 - 16 anni c.	131.520	18.480	150.000	117.180	17.920	135.000
dai 14 - 15 anni c.	109.600	15.400	125.000	97.650	14.850	112.500
b) DONNE						
dai 17 - 55 anni c.	153.440	21.560	175.500	136.710	20.790	157.500
dai 16 - 17 anni c.	135.904	19.096	155.000	121.086	18.410	139.500
dai 15 - 16 anni c.	120.560	16.940	137.500	107.415	16.335	123.750
dai 14 - 15 anni c.	109.600	15.400	125.000	97.650	14.850	112.500

Le retribuzioni predette sono aggiornate di « indennità » di contingenza sino a tutto il 31 maggio 1960.

Qualora nelle aziende venissero assunti lavoratori di « minorata capacità » lavorativa le parti contraenti concorderanno, caso per caso, il salario da corrispondere, il quale sarà definitivo solo quando sarà ratificato dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto (una dei datori di lavoro ed una dei « lavoratori »).

Art. 42.

QUALIFICATI

Quando i « salariati in casa » (garzoni di campagna) siano permanentemente addetti, in qualità di « qualificati », a lavori e specifici dei « margari », « casari », « trattoristi », « fabbri », « falegnami », « muratori », « elettricisti » e « porcari » (art. 5), spetta ad essi un maggior salario, ottenuto mediante la maggiorazione del 4% (quattro per cento) sulle retribuzioni di cui all'art. 41. La « qualificazione » dovrà risultare sul libretto sindacale di lavoro.

Art. 43.

SPECIALIZZATI

Quando i « salariati in casa » (garzoni di campagna), siano permanentemente addetti, in qualità di « specializzati », a lavori propri e specifici dei « giardinieri », « frutticoltori », « meccanici », « floricoltori », « orticoltori », « vivaisti », abbiano titolo riconosciuto e sufficiente capacità, siano assunti come tali, mediante annotazione apposita sul libretto sindacale di lavoro spetterà ad essi una « maggiorazione » di salario, riferita alla tabella di cui all'art. 41 dell'8% (otto per cento).

Art. 44.

VITTO ED ALLOGGIO

Oltre alla « retribuzione » di cui agli articoli 41, 42 e 43 spetta ai « salariati in casa », il vitto, l'alloggio e la pulizia del vestiario. Il vitto dovrà essere sano, di buona qualità e sufficiente quantità, nella misura somministrata alla famiglia del datore di lavoro.

Art. 45.

NORME COMUNI AI « SALARIATI FISSI » ED AI « SALARIATI IN CASA »

Per i « salariati in casa » (garzoni di campagna), assunti per periodi inferiori all'anno, valgono anche gli articoli 4, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 20, 22, 23, 24, 27, 28, 26, 29, 30, 31, 32 e 33 della « 1ª parte » del presente contratto Collettivo di lavoro. Per i « salariati in casa » (garzoni di campagna), assunti per tutto l'anno agrario, valgono oltre agli articoli predetti, anche le « norme » di cui agli articoli 25, 35 e 36.

NORME GENERALI

Art. 46.

CONDIZIONI DI MAGGIOR FAVORE

Sono salve le condizioni di maggior favore praticate ai « salariati fissi » ed ai « salariati in casa » (garzoni di campagna). Sono tuttavia validi i contratti individuali stipulati i quali, pur non adeguandosi alla generalità delle voci previste nel presente contratto collettivo, oppure adottano una diversa valutazione delle singole voci, nella loro « complessità » raggiungano o superino i « minimi » salariali fissati per ognuna delle categorie contemplate nel presente contratto collettivo.

Art. 47

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e salariati, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali le quali, attraverso una Commissione paritetica, costituita da un rappresentante per ciascuna delle due Organizzazioni interessate, esperiranno il tentativo di amichevole composizione.

Tale tentativo, salvo i casi di forza maggiore, dovrà aver luogo *entro* e *non oltre* 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

Art. 48.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente Contratto collettivo provinciale, dovranno essere esaminate sollecitamente dalle Organizzazioni sindacali contraenti, per il tentativo di amichevole componimento.

Art. 49.

CONTRIBUTI CONTRATTUALI

I datori di lavoro sono *tenuti* a versare a favore delle proprie Organizzazioni sindacali contraenti, e su apposito fondo, un contributo « contrattuale » da fissarsi e da riscuotersi secondo le norme di cui a Regolamento a parte.

I datori di lavoro sono autorizzati a trattenere ai lavoratori dipendenti, ed a versare su apposito fondo, a favore delle contraenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori, un contributo sindacale, da fissarsi e da riscuotersi secondo le norme di cui a Regolamento a parte.

Dichiarazioni a verbale.

Valori convenzionali dei prodotti somministrati in natura, dell'alloggio, orto, pollaio, ecc.:

a) grano e meliga vedi art. 18 del Contratto legna al q.le L. 600 (seicento) latte al litro L. 45 (quarantacinque) maiale (peso « morto ») L. 400 (quattrocento) il kg. casa L. 24.000 annue vino L. 90 (novanta) il litro orto e solco primaticcio ed estivo lire 18.000 (diciottomila) pollaio L. 18.000 (diciottomila). I prezzi suddetti saranno revisionati concordati e definiti ogni anno, entro il 24 giugno.

Paga media giornaliera (denaro + contingenza + natura + annessi) da computarsi agli effetti della liquidazione e delle ferie, indennità di anzianità, gratifica natalizia, ecc. per l'anno agrario 1959-60 (da revisionare eventualmente, ogni anno entro il 24 giugno);

a) salariati fissi a rapporto annuo:

specializzati	L.	1.450 giornaliere
qualificati	»	1.400 giornaliere
comuni	»	1.350 giornaliere

b) salariati in casa (garzoni di campagna):

1ª zona	L.	1.400 giornaliere
2ª zona	»	1.350 giornaliere

La « paga » media giornaliera suddetta è riferita agli uomini dai 18 ai 65 anni compiuti. Le « paghe medie giornaliere » per uomini e donne inferiori rispettivamente ai 18 e ai 17 anni, si desumono proporzionalmente dai salari.

PAGHE ORARIE « BASE » AGLI EFFETTI DELLA LIQUIDAZIONE DEI LAVORI STRAORDINARI, FESTIVI E STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO FESTIVO (Art. 14):

CATEGORIA DEI LAVORATORI	Iª ZONA			IIª ZONA		
	Spec.ti	Qualific.	Comuni	Spec.ti	Qualific.	Comuni
a) UOMINI						
dai 18 ai 65 anni c.ti	160 —	150 —	140 —	155 —	145 —	135 —
dai 17 ai 18 anni c.ti	128 —	120 —	112 —	124 —	116 —	108 —
dai 16 ai 17 anni c.ti	120 —	112.50	105 —	116.25	108.75	101.25
dai 15 ai 16 anni c.ti	96 —	90 —	84 —	93 —	87 —	81 —
dai 14 ai 15 anni c.ti	80 —	75 —	70 —	77.50	72.50	62.50
b) DONNE						
dai 17 ai 55 anni c.ti	112 —	105 —	98 —	108.50	101.50	94.50
dai 16 ai 17 anni c.ti	99.20	93 —	86.80	96.10	89.90	84.70
dai 15 ai 16 anni c.ti	88 —	82.50	77 —	85.25	79.75	74.25

Per i « salariati fissi a rapporto annuo » di cui alla 1ª parte del « Contratto collettivo », le mercedi orarie di cui sopra valgono per tutti indistintamente, non essendovi divisioni di « zone », per i cosidetti « salariati in casa (garzoni di campagna) » valgono le « due » diverse mercedi, essendo prevista, nella 2ª parte del « Contratto », la divisione della Provincia in « due » distinte zone salariali.

Sulle mercedi predette si applicheranno le maggiorazioni previste dall'art. 14 del Contratto, senza ulteriori maggiorazioni ed aggiunte.

Sovvenzioni mensili (art. 18) — Le sovvenzioni mensili di cui all'art. 18 del « Contratto » (parte 1-A) a partire dall'11 novembre 1959, in relazione ai « nuovi » salari saranno così commisurate:

PERIODI DELL'ANNATA AGRARIE	Salariati fissi a rapporto annuo (1ª parte contr.)			Salariati in casa (ovvero garzoni di campagna di cui alla seconda parte del contratto)					
				prima zona			seconda zona		
	spec.ti	qualifi.ti	comuni	spec.ti	qual.ti	comuni	spec.ti	qual.ti	comuni
1º per. (11/11 - 10/2)	16.661	15.000	13.875	18.000	17.335	16.665	16.200	15.600	15.000
2º per. (11/2 - 10/5)	20.835	18.750	17.330	22.500	21.666	20.835	20.250	19.500	18.750
3º per. (11/5 - 10/8)	25.000	22.500	30.800	27.000	26.000	25.000	25.000	23.400	22.500
4º per. (18/8 - 10/11)	20.835	18.750	17.330	22.500	21.666	20.835	20.835	19.500	18.750

A norma dell'art 18 la scala dei centoventesimi non si applica ai « margari » (salariati fissi) ed ai « salariati in casa » addetti al bestiame, per cui le sovvenzioni mensili saranno uguali ad un « dodicesimo » del salario annuale e cioè: *a*) margari L. 18.750 al mese; *b*) salariati in casa (addetti al bestiame) 1ª zona lire 21.665 al mese; 2ª zona L. 19.665 al mese. Nelle « sovvenzioni » mensili e nelle « paghe » mensili dei « margari » e dei « salariati in casa » addetti al bestiame, è compresa la « gratifica natalizia » liquidata per « dodicesimi », e spetterà a questi ultimi soltanto nel caso in cui il « contratto » non sia inferiore all'anno. Tutte le predette « sovvenzioni o paghe » si riferiscono ad « unità uomo » in piena capacità lavorativa (dai 18 ai 65 anni compiuti). Le « sovvenzioni » o « paghe » mensili per « uomini » e « donne » di differente età si desumeranno applicando le seguenti « percentuali » di paga, che si intendono confermate ad ogni effetto.

a) Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti (paga pilota)	100 %
dai 17 ai 18 anni compiuti (paga der.ta)	80%
dai 16 ai 17 anni compiuti (paga der.ta)	75%
dai 15 ai 16 anni compiuti (paga der.ta)	60%
dai 14 ai 15 anni compiuti (paga der.ta)	50%

b) Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti (paga der.ta)	70%
dai 16 ai 17 anni compiuti (paga der.ta)	62%
dai 15 ai 16 anni compiuti (paga der.ta)	55%
dai 14 ai 15 anni compiuti (paga der.ta)	50%

ALLEG. *a)*

ALLEGATO AL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER SALARIATI FISSI A RAPPORTO ANNUO E SALARIATI FISSI IN CASA (GARZONI DI CAMPAGNA) CONTRATTO INDIVIDUALE DI ASSUNZIONE (Art. 2)

Oggi, addì, del mese dell'anno 196. il datore di lavoro sig. conduttore dell'azienda agricola denominata in Comune di ha assunto alle condizioni di cui al qui riportato contratto, nella propria azienda dal al il lavoratore sig. nato a addì. in qualità di (1)

Il contratto si intenderà « perfezionato », trascorso il previsto periodo di prova.

In fede.

IL CONDUTTORE DEL FONDO (firma)

IL PRESTATORE D'OPERA (firma)

(1) specificare la qualifica (Art. 7).

PARTI AGGIUNTE : (1)

(1) Si precisi il « salario » effettivo convenuto; l'estensione dell'orto e delle prode estive e primaverili; il numero delle galline da allevarsi; se si pratica o no l'allevamento del maiale da ingrasso, ecc.

SOVVENZIONI MENSILI IN DANARO (Art. 18) — Si registrano i « soli » acconti o sovvenzioni in denaro, per quanto concerne il puro salario. Le sovvenzioni vengono pagate a mensilità scaduta.

Data	OPERAZIONE	Importo L.	Firma del Lavoratore
/12/196			
/1/196			
/2/196			
/3/196			
/4/196			
/5/196			
/6/196			
/7/196			
/8/196			
/9/196			
/10/196			
/11/196			
	Totale salario liq.to L.		

ALLEGATO *b*)

PROSPETTO DELLE CONSEGNE IN GENERI IN NATURA (quota-salario) (art. 18)

Epoca della consegna	QUANTITÀ GENERI IN NATURA CONSEGNATI						Firma del lavoratore per ricevuta
	Grano Kg.	Meliga Kg.	Vino Litri	Maiale Kg.	Latte Litri	Legna Q.li	
TOTALI							

PROSPETTO DELLE LIQUIDAZIONI IN « DANARO » IN SOSTITUZIONE AI GENERI IN NATURA PREVISTI DAL CONTRATTO (Art. 18)

DATA	GRANO		MELIGA				FIRMA
	Kg.	L.	Kg.	L.	l	L.	
	Kg.	L.	Kg.	L.	l	L.	
	Kg.	L.	Kg.	L.	l	L.	
	Kg.	L.	Kg.	L.	l	L.	
	Kg.	L.	Kg.	L.	l	L.	
	Kg.	L.	Kg.	L.	l	L.	
	Kg.	L.	Kg.	L.	l	L.	
	Kg.	L.	Kg.	L.	l	L.	
	Kg.	L.	Kg.	L.	l	L.	
	Kg.	L.	Kg.	L.	l	L.	
	Kg.	L.	Kg.	L.	l	L.	
	Kg.	L.	Kg.	L.	l	L.	
	Kg.	L.	Kg.	L.	l	L.	
TOTALI							

PROSPETTO DEI GENERI IN NATURA CONSEGNATI AL SALARIATO EXTRA SALARIO IL CUI IMPORTO SI ADDEBITA IN CONTO SALARIO (Art. 18)

DATA	Quant.	Prezzo unitario	Importo	Quant.	Prezzo unitario	Importo	Quant.	Prezzo unitario	Importo	Firma del lavoratore
TOTALI										

ALLEGATO *c)*

REGISTRAZIONE DELLE GIORNATE DI ASSENZA PER MALATTIA OD INFORTUNIO E PER PERMESSI STRAORDINARI ACCORDATI SU RICHIESTA (Art. 26-29)

N. d'ordine	CAUSALE (permesso straordinario malattia od infortunio)	Durata della malattia ovvero inab. temporanea	Giornate	Firma del Lavoratore
		dal. ... al. ...		
		dal. ... al. ...		
		dal. ... al. ...		
		dal. ... al. ...		
		dal. ... al. ...		
TOTALE GIORNATE DI ASSENZA DAL LAVORO N.				

REGISTRAZIONE DELLE GIORNATE DI FERIE ASSEGNATE AL LAVORATORE (Art. 25)

DATA	PERIODO	Giornate	Firma del Lavoratore
	dal. ... al. ...		
	dal. ... al. ...		
	dal. ... al. ...		
	dal. ... al. ...		
	dal. ... al. ...		
TOTALE GIORNATE FERIE GODUTE			

REGISTRAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ECC. (la registrazione deve effettuarsi mensilmente) (Art. 14)

N. d'ordine	Nel mese di	GENERE DI LAVORO ore prestate					Paga oraria L.	Importo L.	Firma del lavoratore
		Lavoro straord.	Festivo	notturno	notturno festivo	straord. festivi			
1	novembre 19..								
2	dicembre 19..								
3	gennaio 19..								
4	febbraio 19.								
5	marzo 19.								
6	aprile 19..								
7	maggio 19..								
8	giugno 19..								
9	luglio 19..								
10	agosto 19..								
11	settembre 19..								
12	ottobre 19..								
TOTALI									

REGISTRAZIONE DELLE MULTE E SOSPENSIONI O ASSENZE INGIUSTIFICATE (Art. 32)

N. ordine	DATA	MOTIVO	Importo delle multe	Giorni assenze ingiustificate	Importo trattenute	Firma del lavoratore
1						
2						
3						
4						
5						
TOTALI GENERALI						

ALLEGATO *d*)

REGISTRAZIONE DEI COMPENSI FORFAITTARI ED INDENNITÀ SPECIALI (Art. 20 - 22)

N. ordine	Data dell'operazione	PERIODO		Motivazione del compenso	N.	Importo	Firma del Lavoratore
1		dal.	al.	mucche in +			
		dal.	al.	mucche in +			
		dal.	al.	mucche in +			
		dal.	al.	mucche in +			
		dal.	al.	mucche in +			
2		dal.	al.	mucche in +			
		dal.	al.	mucche in +			
		dal.	al.	manze in +			
		dal.	al.	vitelli in +			
		dal.	al.	buoi in +			
3		dal.	al.	cavalli in +			
		dal.	al.	mucche in +			
		dal.	al.	manze in +			
		dal.	al.	vitelli in +			
		dal.	al.	buoi in +			
		dal.	al.	cavalli in +			
4		dal.	al.	indennità			
5				alpeggio			
		dal.	al.	indennità			
6				d'acquaiolo			
7		dal.	al.	bestiame venduto			
8		dal.	al.	id.			
9		dal.	al.	id.			
10		dal.	al.	id.			
11				indennità			
12				a) CAPO UOMO			
				b) CAPOSTALLA			
TOTALE INDENNITÀ E COMPENSI							

PROSPETTO DELLE TRATTENUTE EFFETTUATE PER «RIVALSA» NEI CONFRONTI DEL SALARIATO DAL DATORE DI LAVORO, PER CONTRIBUTI AGRICOLI UNIFICATI, CONTRIBUTI ASSISTENZIALI E CONTRATTUALI, IN CONFORMITÀ ALLE LEGGI ED AI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO VIGENTI (Art. 27 - 28)

N. ordine	Data dell'Operazione	Motivazione	Importo giornaliero	Totale annuo	Firma del Lavoratore

ALLEGATO *e)*

ATTREZZI DI LAVORO (Art. 11)

Il salariato titolare del presente libretto ha avuto in consegna alle date sottoindicate i seguenti « attrezzi » da lavoro, nello stato d'uso a fianco indicato:

N. d'ord.	Descrizione dell'attrezzo	N. unità	Data di consegna	Valore in lire	Firma del lavoratore
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .

. . . ., addì. 1960

FIRMA DEL LAVORATORE

. . . .

Il salariato titolare del presente libretto ha « riconsegnato » alle date sottoindicate i seguenti « attrezzi » da lavoro a suo tempo avuti in consegna, nello stato d'uso a fianco indicato:

N. d'ord.	Descrizione dell'attrezzo	N. unità	Data di consegna	Valore in lire	Firma del lavoratore
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .
. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .	. . . .

Per perdite è stata trattenuta al lavoratore la somma di L. . . . . . (. . . . .)

Per danni imputabili a colpa del lavoratore è stata trattenuta la somma di L. . . . .

(. . . . .).

. . . . addì 1960

FIRMA DEL DATORE DI LAVORO

. . . .

ATTO DI DISDETTA (art. 2)

A norma dell'art. 2 del «vigente» contratto collettivo di lavoro per salariati fissi della Provincia di Cuneo, in data odierna il (1)
notifica al (2)
che il presente contratto individuale di lavoro cesserà, per effetto della presente, con l'11 novembre 196 (S. Martino 196.).

In fede

addì 196.

(3) IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

(1) si scriverà il «datore di lavoro sig. . . . .» oppure il «lavoratore sig.. . . . .», a seconda di chi intima la disdetta.

(2) - si scriverà «al lavoratore sig.. . . . .» ovvero «al datore di lavoro sig. . . . .», a seconda di chi riceve la disdetta.

(3) La firma deve essere apposta dai «due» contraenti. In difetto la disdetta va spedita per Cartolina Raccomandata con R. R.

Conto di liquidazione di fine anno

AVERE DEL SALARIATO

Salario in danaro.	L.	
Importo ore straordinarie, nott. fest.	»	. .
Importo generi in natura eventualmente non corrisposti	»	
Importo indennità varie	»	.
Compenso eventuale ferie non godute.	»	. . . . .
Indennità di licenziamento	»	. . . . . .
. . .	»	. . . . .
.	»	. . . .
. . . .	»	. . . .
TOTALE DEL CREDITO ALLA CHIUSURA DEI CONTI	»	. . . .

DARE DEL SALARIATO

Totale acconti danaro ricevuti durante l'anno	L.	. . . .
Importo generi in natura ritirati oltre la spettanza	»	. . . . . .
Multe e trattenute	»	. . . .
Infortuni e malattie	»	. . . .
Recupero contributi agricoli Unificati e contributi contrattuali	»	. . . . . .
TOTALE DEBITO FINE ANNO	»	. . . .

Riassunto

Credito del salariato	L.	. . . . . .
Debito del salariato	»	. . . . . .
Importo a saldo	»	. . . .

IL LAVORATORE IL DATORE DI LAVORO

. . . .

Visti il contratto e gli allegati che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 300 (1151020) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.